

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

สภาพปัญหาด้านบุคลากรและแนวทางการแก้ไข  
ของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้เขียน

นางอัมพวรรณ ปัญญารักษ์

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาด้านบุคลากรและแนวทางการแก้ไขของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหามูลนิธิของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในด้านความผูกพันต่อองค์กร ขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและระเบียบข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร 2) เพื่อศึกษาหาแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการลาออกของบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์ในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจำนวน 22 คน และพนักงานที่ลาออกจำนวน 5 คน และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์และเอกสารที่เกี่ยวข้องนำมาประมวลและวิเคราะห์เชิงทฤษฎี สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ พบว่าสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล คือ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ด้านเป้าหมายและจุดมุ่งหมายยังมีปัญหาในการปฏิบัติให้บรรลุผล เนื่องจากการปฏิบัติงานคณะฯที่มีการสื่อสารแบบทางเดียว ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานที่ขาดความสัมพันธ์ที่ดีในทุกละดับทำให้เกิดการก่อตัวของความไม่พอใจในการทำงาน เพราะพนักงานมีการรับรู้ว่าการเลือกปฏิบัติของกลุ่มผู้บริหารทั้งในการมอบหมายงาน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลฯ ด้านระเบียบ ยังไม่มีความเหมาะสมขาดความชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงน้อย

แนวทางการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 1) การปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับการจ่ายค่าตอบแทนทั้งค่าตอบแทนให้เหมาะสม 2) ปรับปรุงแก้ไขกระบวนการประเมินผลโดยให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการแสดง

ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การประเมิน แจ้งผลการประเมินรายบุคคลหลังจากการประเมินเสร็จ 3) การสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานที่ดีด้วยการให้ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า พัฒนาสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) ให้อำนาจในการตัดสินใจและการยอมรับในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่มีความจริงใจในทุกฝ่ายทุกระดับและทุกคนสามารถเข้าถึงผู้บริหารได้เท่าๆ กัน

สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการลาออกของบุคลากรของคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า การลาออก เกิดเพราะ ค่าตอบแทนไม่จูงใจหรือไม่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาระดับเดียวกัน การจ่ายค่าตอบแทนล่าช้า ระเบียบหลักเกณฑ์การคิดคำนวณภาระงานสอนส่วนเกิน ที่เป็นค่าตอบแทนเพิ่มนอกเหนือไปจากเงินเดือนมีข้อจำกัดขาดความแน่นอนชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่โปร่งใสเกิดความไม่ยุติธรรม และเป็นที่ประจักษ์ชัดเจนแก่ผู้ถูกประเมินและความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน

|                                  |                                                                                              |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Independent Study Title</b>   | Personnel Problem Situation and Guideline Solutions<br>Faculty of Law, Chiang Mai University |
| <b>Author</b>                    | Mrs. Ampawan Panyaraksa                                                                      |
| <b>Degree</b>                    | Master of Public Administration                                                              |
| <b>Independent Study Advisor</b> | Associate Professor Siripong Ladavalaya Na Ayuthya                                           |

### ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the personnel problem in organization commitment, motivation of workforce, job satisfaction, and the rules and regulations in personnel administration, 2) find the guideline solutions for preventing and solving the personnel problem of the Faculty of Law, Chiang Mai University, and 3) study the cause's problem for resignation of the personnel in the Faculty of Law, Chiang Mai University. It was a qualitative research employing interview form as instrument in collecting data from 22 present academic officers and employees and the 5 who resign. The results of this study were as follow:

The personnel problem situation of the Faculty of Law, Chiang Mai University, the study revealed that the personnel problem were concerned with the organization commitment due to the aims and goals of faculty could not be performed because lacked of consultant and using one-way communications. Regarding the environment and working atmosphere, it lacked of a good relationship in every department at all level and resulting in job dissatisfaction. Because the employees were aware of unequal treatment both in the assignments, task performance and evaluation. Moreover, in the matter of rules and regulation were not suitable, unclear and frequency changes.

The guideline solutions for preventing and solving the personnel problem found as follows: 1) Modifying rules and regulation, adjust payment to be more adequate. 2) Modifying system of evaluation by giving personal rights to participate in deciding evaluation's criteria 3) Creating motivation by increasing job security and adequate advancement. 4) Giving the decision-making authority to the colleagues and accept them, and support them to have them

opportunity to develop their knowledge and skill continuously. 5) Build the sincerity relationships between colleagues and administrators.

The cause's problem for resignation of the personnel in the Faculty of Law, Chiang Mai University, the study revealed that the causes of resignation were concerned with compensation was not motive and could not be compete with other educational institutions. The payment always delayed, calculation of work load was unclear, job evaluations were not transparent and lacked of job security.